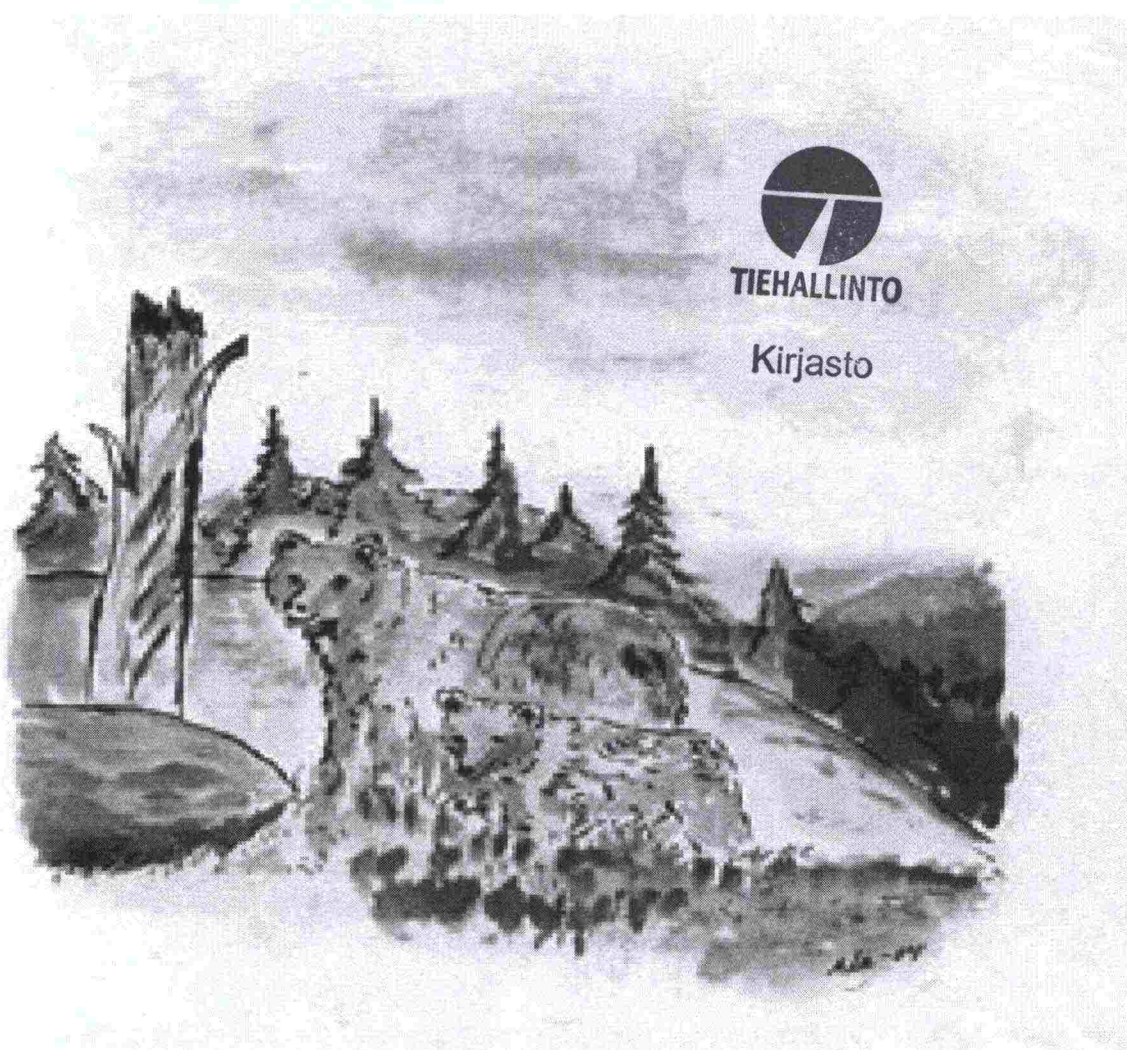


20060269



Henkilöstökertomus 2005



OR TIEH/TIE

Sisältö

1	HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS	3
2	JOHTOPÄÄTÖKSET	4
2.1	Osaaminen	4
2.2	Henkilöstörakenne	4
2.3	Tasa-arvon toteutuminen	5
2.4	Palkitsemisen ja palkkaus	6
2.5	Organisaation toimivuus	6
2.6	Henkilöstöjohtaminen	6
3	HENKILÖSTÖN RAKENNE	7
3.1	Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet	7
3.2	Henkilömäärät vuonna 2005	7
3.2.1	Vaihtuvuus	9
3.2.2	Eläkkeelle lähtijät	11
3.3	Henkilöstörakenne vuonna 2005	11
3.3.1	Ikä	11
3.3.2	Sukupuolijakauma	12
3.3.3	Koulutusrakenne	13
3.4	Tasa-arvon toteutuminen	15
4	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	17
4.1	Osaaminen	17
4.1.1	Ammatillinen osaaminen	17
4.1.2	Tiimityö	18
4.1.3	Esimiestyö	18
4.1.4	Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut	19
4.1.5	Mentorointi	19
4.1.6	Osaamisen kehittämisen kustannukset	19
4.2	Työkunto	20
4.2.1	Työtyytyväisyys	20
4.2.2	Työ Maistuu -vaikuttamisohjelma	22
4.2.3	Virkistys- ja liikuntatoiminta	22
4.2.4	Yhteistoiminta ja työsuojelu	23
4.2.5	Työterveyshuolto	23
4.2.6	Sairauspoissaolot	24
5	PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	26
5.1	Palkkakustannukset	26
5.2	Palkkausjärjestelmä	27
5.3	Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot	28

5.3.1	Tulospalkkiot	28
5.3.2	Pikatulospalkkiot	29
5.3.3	Aloitepalkkiot	30
5.4	Matkakustannukset	30
6	YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	32

1 HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS

Henkilöstökertomus kuvaa Tiehallinnon henkilöstöressurssien tilaa: rakennetta, osaamista ja hyvinvointia. Siinä analysoidaan henkilöstöjohtamista, kehittämisen vaikutuksia, henkilöstöinvestointeja sekä kustannuksia. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan mennyttä vuotta suhteessa aikaisempiin ja annetaan suositukset toimenpiteistä.

Vuoden 2005 kertomuksessa on hieman monipuolistettu tasa-arvon sekä henkilöstörakenteen tarkasteluja.

2 JOHTOPÄÄTÖKSET

2.1 Osaaminen

Tiehallinto mittasi ensimmäisen kerran uudistumis- ja innovaatiokyvykkyytensä vuonna 2003. Vuoden 2005 mittausten perusteella palveluntuottajat kokevat, että hankintastrategian toimeenpanossa on edetty oikeaan suuntaan. Kokonaisindeksi nousi kolmella pisteellä 62 pisteeseen ja on nyt tasolla "hyvä". Tiehallinto säilytti asemansa suunnannäyttäjänä alan muiden toimijoiden joukossa. On kuitenkin huomattava, että monilla muilla toimialoilla on saavutettu selvästi korkeampia pistemääriä.

Tuloksia analysoitaessa havaittiin, että yksikköjen välillä on olennaisia eroja palveluntuottajien arvioissa. Yhtenä syynä näyttäisivät olevan erilaiset johtamiskäytännöt: kuinka suuri toimintavapaus ja itsenäisyys asiantuntijoilla on hoitaa asioita palveluntuottajien kanssa. Tähän on syytä kiinnittää huomiota.

Innovaatiomittaus painottuu hankintaan liittyvään osaamiseen. Koko toiminnan osalta myös osaamista välillisesti kuvaavaa tietoa saadaan tienkäyttäjien tyytyväisyysmittauksista sekä sidosryhmätutkimuksista. Tulosten perusteella Tiehallinto edelleen osaa asiansa. Henkilömäärän vähentyessä ja ikärakenteen vuoksi jatkossa on tärkeää keskittyä roolin mukaisiin osaamisiin sekä uudistumiskyvyn ja -vauhdin säilyttämisestä.

Kattava, keskeisiin osaamisalueisiin painottuva osaamisen kehittämisohjelma laajeni vuonna 2005. Tuloyksiköiden osaamisen kehittämistavoite vuosina 2003 - 2005 ohjasi niiden toimenpiteitä strategioiden suuntaan. Tuloyksiköiden oma osaamisen kehittäminen on vakiintunutta ja antaa hyvän perustan paikalliselle käytäntöön viennille.

Tiehallinto tukee aktiivisesti alan osaamista yhteistyössä väylähallinnon sekä koko alan kanssa. Muotoja ovat yhteiset koulutusohjelmat, panostus T&K -toimintaan sekä laaja osallistuminen päättyneeseen Infra teknologiaohjelmaan sekä alkaneeseen Infra 2010 -ohjelmaan.

2.2 Henkilöstörakenne

Henkilömäärä kehittyy haluttuun suuntaan ja näyttäisi täyttävän Valtion tuotavuusohjelman vaatimukset.

Koulutusrakenteen muutosta on ohjattava entistä selkeämmin rekrytoinneilla sekä sopivaan jatko- tai uudelleenkoulutukseen halukkaiden voimakkaalla tuella. Vuonna 2005 aloitetun Ydinosaamishankkeen yhtenä tavoitteena on tuottaa paremmat laadulliset perusteet prosessien henkilöstörakenteen ja -määrän mitoitukselle.

Tiehallinnon vahvuutena on edelleen hyvä työnantajakuva, jota auttaa rekrytoinneissa. Muun kuin teknisen alan osaajia on edelleen hakijoina yllin kyllin. Teknisten osalta on varauduttava kiristyvään kilpailuun, syynä ikääntyminen ja viime vuosien pienehköt koulutusmäärät.

Väylävirastojen (RHK, MKL, AKE) toiminnan luonne ja kehityssuunta ovat samankaltaiset, joten yhteisten resurssien käyttöä voidaan lisätä.

Erilaisuuden hyödyntäminen

Ikäkysymyksissä Tiehallinnon haaste on kaksitahoinen. Toisaalta on huolehdittava korkean keski-ikänsä mukanaan tuomista erityispiirteistä, toisaalta kiinnitettävä huomiota varsinkin nuorten pysyvyyteen ja motivointiin.

Kokeneen henkilöstön monipuolinen osaaminen ja kontaktiverkostot ovat rikkaus, jonka menettämiseen ei ole varaa. Osaamisen ja verkostojen jakamiseen tulee kannustaa ja siitä palkita. Yksiköissä ja prosesseissa on nimettävä ne osaamisalueet, joissa on varmistettava että osaaminen ja yhteistyöverkostot säilyvät.

Nuoremman polven pysyvyys talossa on varmistettava. Palkkausjärjestelmä mahdollistaa kilpailukykyisen ansiokehityksen, mutta tämän lisäksi on pystyttävä tarjoamaan uralla etenemis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Nuorempia henkilöitä on rohkeasti nostettava projektien vetäjiksi ja esimiestehtäviin.

Vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa. Kokeneiden ja uudempien työntekijöiden työparitoiminta, mestari-kisälli-periaate projekteissa, mentoroinnin laajentaminen ovat käypä keinoja.

Voimakkaan kehittämistoiminnan synnyttämä työ määrä on kuormittanut varsinkin avainhenkilöitä. Vaikka kehittämisen haltuunottoon tähtäävät toimet vuoden 2005 alkupuolella selkiinnyttivät tilannetta, toiminnan suunnittelussa on priorisoitava hankkeet ja osallistumiset. Varsinkin mahdollisesti alkava TieERP -hanke kuormittaa suurta määrää avainhenkilöitä. Tulos- ja kehityskeskustelujen yhtenä aiheena on sovittava henkilökohtaisista painopistealueista ja sovittava kuormituksen seurantavat.

2.3 Tasa-arvon toteutuminen

Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuodesta 1998 lähtien; eli valtionhallintoon verrattuna miehiä on suhteessa enemmän, vaikka virastotyyppittaiset erot ovat suuria. Osan erosta selittää Tiehallinnon toimiala.

Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemassa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä.

Suorituspisteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla. Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa, mutta vaativuusryhmiin sijoittumisessa on selkeitä eroja naisten ja miesten välillä. Mies-

ten huomattavasti suurempi osuus teknisen alan koulutusryhmissä ei kokonaan selitä vaativuusryhmäeroja.

2.4 Palkitsemisen ja palkkaus

Tiehallinnon palkkakilpailukyky on edelleen hyvä ylimmissä vaativuusryhmissä. Kehittämisen painopiste on esimiestyössä ja järjestelmän laadullisessa soveltamisessa.

Palkkausjärjestelmän tekniset ohjausmuodot ovat vakiintuneet (Palke- ja työnantajaryhmät, henkilöstöpäälliköiden rooli). Sen käyttö toiminnan ohjauksen ja johtamisen välineenä ei ole selkiintynyt. Vuonna 2005 päästiin johdon ja työmarkkinajärjestöjen kanssa yksimielisyyteen kehittämisen kohteista. Suoriutumisen arviointijärjestelmää tulee parantaa, vaatavuustasojen kriteereitä uudistaa ja päätöksentekoa viedä lähemmäs ihmisiä.

Palkkausjärjestelmän soveltamisessa sekä tehtävien vaatavuuden ja suoriutumisen määrittelyssä vastuuta jää vielä liikaa henkilöstöammattilaisille. Lähiesimiesten ja yksiköiden päälliköiden valmiuksia on tarpeen kehittää esimiesten ja koko henkilöstön valmennuksella.

Pikatulospalkkioiden käyttöä kannustusmuotona kannattaisi lisätä hieman. Tulosityksiköiden välillä on eroja niiden käytössä.

2.5 Organisaation toimivuus

Jokapäiväisen työn kannalta Tiehallinto on edelleen hyvä työpaikka. Työn sisältö on haasteellinen, yhteistyö ja avunanto pelaavat työtyötovereiden kanssa, talo tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet kehittää itseään ja työtilat sekä työvälineet ovat hyvät.

Parantamista on edelleen toiminnan selkeydessä sekä kehittämisen määrässä ja rytmityksessä. Tiimitoiminnan osalta on tarpeen saattaa sen määrittelyt vastaamaan nykyistä toimintaa ja johtamista.

2.6 Henkilöstöjohtaminen

Tiehallinnon henkilöstöjohtamisen vahvuutena voidaan pitää lähiesimiestyön toimivuutta. Työtyytyväisyystutkimuksen tulosten, 360 -arviointien sekä tiimimittarin perusteella esimiehet osaavat perustehtävänsä ja hoitavat ne varsin hyvin. Vuoden 2005 tulosten mukaan tilanne on edelleen hieman parantunut.

Parannettavaa on edelleen strategioiden ja arvojen mukaisen toiminnan edistämisessä sekä työnantajatehtävien sisäistämisessä. Strategisten linjauksen punainen lanka katkeaa kun mennään Tiehallintotasolta tulosityksikötasolle.

3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

3.1 Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet

Suunnitelman mukaan Tiehallinnon henkilömäärä vuoden 2011 lopussa on noin 800 henkilöä.

Vakinaiset henkilöt vuoden lopussa (ml. keskitetyt tehtävät)	Toteuma 2003	Toteuma 2004	Toteuma 2005	TTS 2006	TTS 2007	TTS 2008	TTS 2009	TTS 2010	TTS 2011
Uusimaa	117	114	108	102	97	95	90	86	83
Turku	80	79	79	75	75	70	68	65	63
Kaakkois-Suomi	89	85	82	79	77	75	75	73	72
Häme	87	87	87	83	80	77	74	71	68
Savo-Karjala	78	71	72	73	72	67	62	61	60
Keski-Suomi	42	39	39	40	40	40	40	39	39
Vaasa	86	84	82	80	76	76	71	70	69
Oulu	80	70	67	68	65	62	60	60	59
Lappi	73	71	65	66	65	64	60	60	59
Keskushallinto yht.	290	292	282	275	261	253	239	233	228
- Pääkonttori	50	50	44	43	43	41	39	39	39
- Asiantuntijapalvelut	202	202	195	188	174	168	156	150	145
- Liikennekeskus	38	40	43	44	44	44	44	44	44
Yhteensä	1022	992	963	941	908	879	839	818	800
henkilötyövuosina	989	975	932	910	879	851	812	792	774

Taulukko 1. Tiehallinnon henkilöstösuunnitelma 2006 - 2011

3.2 Henkilömäärät vuonna 2005

Tiehallinnon henkilöstö on kokonaisuudessaan virkasuhteessa ja pääasias-
sa vakinaisessa palvelussuhteessa. Sijaisuudet, harjoittelu ja kesälomien
vaatima lisätyövoima on hoidettu määräaikaisten palvelussuhtein. Tiehallin-
nossa oli joulukuun 2005 lopussa 963 vakinaista ja 44 (4,4 %) määräaikaista
henkilöä. Suunnitelman mukaisesti sekä vakinaisen, että määräaikaisten
henkilöstön määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta.

Määräaikaisten (4,4 %) osuus on hieman alhaisempi kuin liikenne ja liiken-
nepalvelujen (6,4 %) alalla valtiolla yleensä. Vuonna 2004 oli valtiolla mää-
räaikaisten n. 20 %. Vaihtelu virastotyyteittäin oli suuri (esim. yliopistoissa 60
% ja liikenne ja liikennepalveluissa 6 %).

	Vakinaiset					Määräaikaiset					Henkilömäärät yhteensä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
U	156	134	117	114	108	9	6	9	12	10	165	140	126	126	118
T	87	87	80	79	79	0	1	3	2	2	87	88	83	81	81
KaS	92	93	89	85	82	2	3	3	4	1	94	96	92	89	83
H	93	92	87	87	87	3	8	5	3	4	96	100	92	90	91
SK	84	79	78	71	72	1	1	2	1	1	85	80	80	72	73
KeS	43	40	42	39	39	0	1	3	3	5	43	41	45	42	44
V	89	88	86	84	82	0	0	2	2	1	89	88	88	86	83
O	88	85	80	70	67	3	2	0	2	2	91	87	80	72	69
L	80	78	73	71	65	1	1	1	1	1	81	79	74	72	66
LK			38	40	43				0	1			38	40	44
KH	232	254	252	252	239	17	23	29	21	16	249	277	281	273	255
AP					195					11					206
PK					44					5					49
Yht.	1044	1030	1022	992	963	36	46	57	51	44	1080	1076	1079	1043	1007
Erotus		-14	-8	-30	-29		10	11	-6	-7		-4	3	-36	-36

Taulukko 2. Henkilömäärät tulossyksiköittäin

	Henkilömäärät yhteensä					Henkilötyövuodet yhteensä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
U	165	140	126	126	118	160	135	134	121	117
T	87	88	83	81	81	84	84	87	79	78
KaS	94	96	92	89	83	92	92	92	87	81
H	96	100	92	90	91	91	96	98	88	87
SK	85	80	80	72	73	86	81	78	74	71
KeS	43	41	45	42	44	40	39	40	39	42
V	89	88	88	86	83	83	85	84	82	81
O	91	87	80	72	69	87	83	84	77	71
L	81	79	74	72	66	78	76	75	72	67
LK			38	40	44				38	42
KH	249	277	281	273	255	238	262	267	263	247
AP					206					200
PK					49					47
Yht.	1080	1076	1079	1043	1007	1039	1033	1039	1020	982

Taulukko 3. Henkilömäärät ja HTV tulossyksiköittäin 2001 - 2005

(* Liikennekeskusten henkilömäärät sisältyvät ao. piirien henkilöstömääriin 2000 - 2002)

Osa-aikatyössä oli 2005 joulukuun lopussa 71 henkilöä eli 7 % henkilöstöstä, mikä on hieman vähemmän kuin valtiolla keskimäärin. Valtion henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 7,7 % vuonna 2004, kun tukityöllistetyt jätetään tarkastelun ulkopuolelle.

Suurin osa osa-aikatyötä tekevistä henkilöistä oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2005 lopussa heitä oli 58 henkilöä eli 23 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat oikeutettuja osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikaeläkeläisten määrä väheni neljällä edelliseen vuoteen verrattuna, mikä jatkaa vuonna 2004 alkanutta suuntaa. Vuosina 1998 - 2003 määrä kasvoi vuosittain.

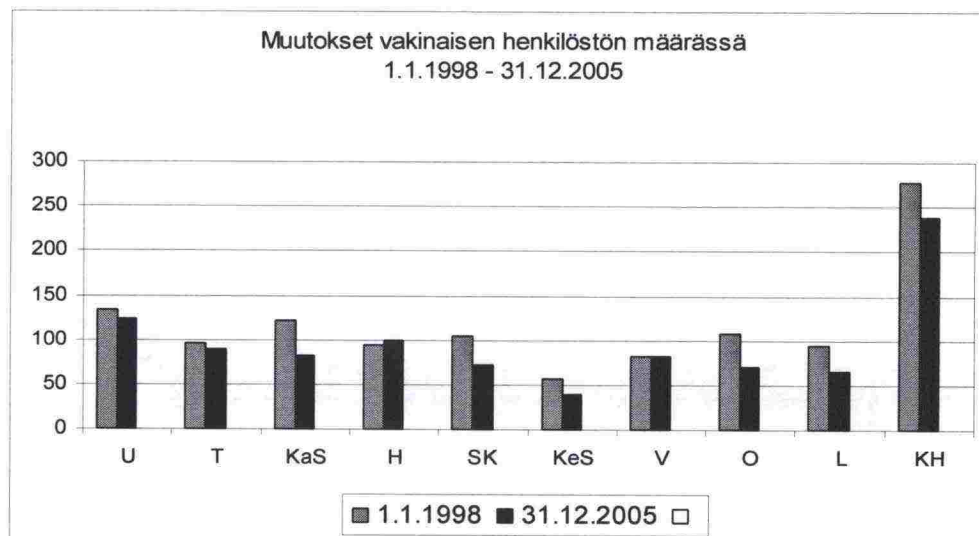
Joissakin tapauksissa osa-aikaeläkeläisten osuus työryhmän vahvuudesta on kuitenkin niin suuri, että se vaikeuttaa töiden suunnittelua. Kun henkilö siirtyy osa-aikaeläkkeelle, on hänen tehtäväkuvansa tarkistettava sellaiseksi, että tiimin toimintakyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Koska osa-aikaeläkeläiset ovat organisaation arvokas resurssi, on heidän suoriutumisansa ohjaukseen kiinnitettävä riittävästi huomiota. Tarvittava tuki on keskusteltava yksilökohtaisesti. Osa-aikatyön käytöstä on annettu ohje 8.1.2003/17/2003/20/1.

3.2.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni kertomusvuonna 29 henkilöllä eli – 2,9 %. Vähenemä vastaa vuoden 2004 suhteellista vähenemää. Uusia henkilöitä rekrytoitiin hallitusti tulosneuvotteluissa tulosityksikköjen kanssa sovittuihin tehtäviin ja lisäksi muutamia henkilöitä akuutteihin tarpeisiin.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
-3,3 %	-2,6 %	-1,5 %	-1,3 %	-0,8 %	-2,9 %	-2,9 %
36	28	16	14	8	30	29

Taulukko 4. Henkilöstön vähenemä vuosina 1999 – 2005



Kaavio 1. Muutokset vakinaisen henkilöstön määrässä tulosityksiköittäin

Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma vuonna 2005 oli 5,0 %. Koko valtionhallinnossa luonnollinen poistuma vuonna 2004 oli 5,7 % ja kun luvusta vähennetään valtion sisäinen vaihtuvuus, poistuma oli 3,0 %.

Syy	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vanhuuseläkkeelle	26	29	25	18	28	25	35	26
Työkyvyttömyyseläkkeelle	6	4	4	2	2	2	3	8
Yksilölliselle varhaiseläkkeelle	4	10	3	2	6	1	3	0
Varhennetulle vanhuuseläkkeelle	2	3	1	4	3	5	12	6
Kuollut	3	2	1	4	3	5	3	1
Muihin valtion virastoihin/laitoksiin	11	5	4	17	2	5	2	2
Muusta syystä	16	16	29	6	6	9	6	6
Yhteensä	68	69	67	53	50	52	64	49

Taulukko 5 a. Vakinaisen henkilöstön poistuma 1998–2005

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 2005 Tiehallintoon 14 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Tämän lisäksi Tiehallinnossa määräaikaissä virkasuhteessa toimineista henkilöistä valittiin vakinaisiin virkoihin 6 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 10 henkilöä vaihtoi tulosyksiköstä toiseen.

Tiehallinto on henkilöstöstrategian mukaisesti palkannut vuosittain runsaasti opiskelijoita ja harjoittelijoita. Tiehallinnon ja alan vetovoimaisuuden lisäämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Rekrytointimenettelyjen yhtenäistämiseksi ja tehostamiseksi on rekrytointiprosessin kuvaamiseen ja yhdenmukaistamiseen kiinnitetty erityistä huomiota. Sähköisen rekrytointijärjestelmän käytettävyyttä on parannettu ja vastuuhenkilöiden osaamista järjestelmän käytössä on kehitetty. Tiehallinnon tulosyksiköt ovat jatkaneet aktiivista rekrytointitapahtumiin osallistumistaan.

Tiehallinnon sisäinen liikkuvuus on pysytellyt edelleen alhaisella tasolla. Työtyytyväisyyskyselyn mukaan vain hyvin pieni joukko henkilöstöstä on halukas vaihtamaan työtehtäviään. Toteutuneista sisäisistä siirroista on pääosin saatu hyviä kokemuksia. Siirtyminen tulosyksiköstä ja tehtävästä toiseen on hyödyttänyt vastaanottavaa yksikköä, kun hyviä kokemuksia ja tapoja on voitu siirtää yksiköltä toiselle.

Koko valtionhallinnossa vuonna 2004 sisäinen liikkuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden % -osuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli 2,7 %.

Tulleet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						0
25 - 29	1	1		3	2	7
30 - 34		4		2	2	8
35 - 39	2					2
40 - 44		1		1	1	3
45 - 49						0
50 - 54						0
55 - 59						0
60 - 64						0
Yhteensä	3	6	0	6	5	20

Lähteneet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						0
25 - 29						0
30 - 34						0
35 - 39				1		1
40 - 44	1		2			3
45 - 49		1				1
50 - 54			1		2	3
55 - 59	2		1	1	2	6
60 - 64	10	6	7	1	11	35
Yhteensä	13	7	11	3	15	49

Taulukko 6. Tulleet ja lähteneet vakinaiset henkilöt ikä- ja koulutusryhmittäin 2005

3.2.2 Eläkkeelle lähtijät

Eläkkeelle lähtevien määrä Tiehallinnossa kasvaa erityisesti vuoden 2008 jälkeen tuntuvasti (ks. taulukko 7). Koko valtionhallinnossa normaalin vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia valtion henkilöstö vähenee vuosina 2006–2015 lähes 28 000 hengellä ja vuosina 2006–2020 yli 43 000 hengellä eli n. 40 prosentilla. Vanhuuseläköitymisen onkin todettu olevan ongelma erityisesti liikennepalvelujen virastoissa, joissa henkilöstön keski-ikä on huomattavan korkea.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Lähtee eläkkeelle	27	33	36	58	50	57

Taulukko 7. Tiehallinnosta eläkkeelle lähtijät vuosina 2006 – 2011

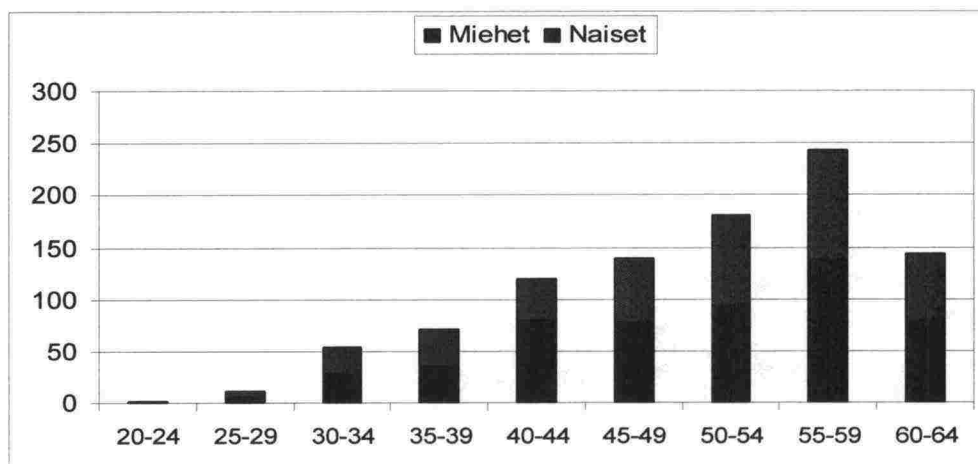
3.3 Henkilöstörakenne vuonna 2005

3.3.1 Ikä

Tiehallinnossa keski-ikä on varsin korkea 50,2 vuotta. Etupainotteisista rekrytoinneista huolimatta keski-ikä on edellisestä vuodesta noussut 0,2 vuodela. Valtion hallinnon henkilöstön keski-ikä v. 2004 oli 44,5 vuotta.

Suurimman ikäryhmän muodostavat edelleen 55 – 59 -vuotiaat, joita on 25 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on edellisten vuosien tapaan 45 – 49 -vuotiaat. Seniori-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita on Tiehallinnossa 706 eli 73 % henkilöstöstä. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniori-ikäisiä 52 %.

Ikäkysymyksissä Tiehallinnon haaste on kaksitahoinen. On toisaalta huolehdittava korkean keski-ikä mukanaan tuomista erityispiirteistä ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin. Lähivuosien suuresta eläkepoistumasta johtuen osaamisen säilyminen on monissa tehtävissä varsin kriittinen kysymys. Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa.



Kaavio 2. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin 31.12.2005

IKÄRYHMÄ	U	T	KAS	H	SK	KES	V	O	L	LK	AP	PK	YHTEENSÄ	%-osuus
20-24							1						1	0
25-29		2	1	1			2			1	3	1	11	1
30-34	4	2	3	3	9	2	5	2	2	3	13	6	54	6
35-39	12	5	5	7	1	3	5	4	3	8	17	1	71	7
40-44	11	13	15	17	10	10	11	7	3	8	13	2	120	12
45-49	14	6	17	6	12	9	12	14	13	7	27	3	140	15
50-54	20	16	14	15	13	5	11	16	15	6	40	9	180	19
55-59	28	18	19	19	16	6	21	14	22	9	57	14	243	25
60-64	19	17	8	19	11	4	14	10	7	1	25	8	143	15
YHTEENSÄ	108	79	82	87	72	39	82	67	65	43	195	44	963	100

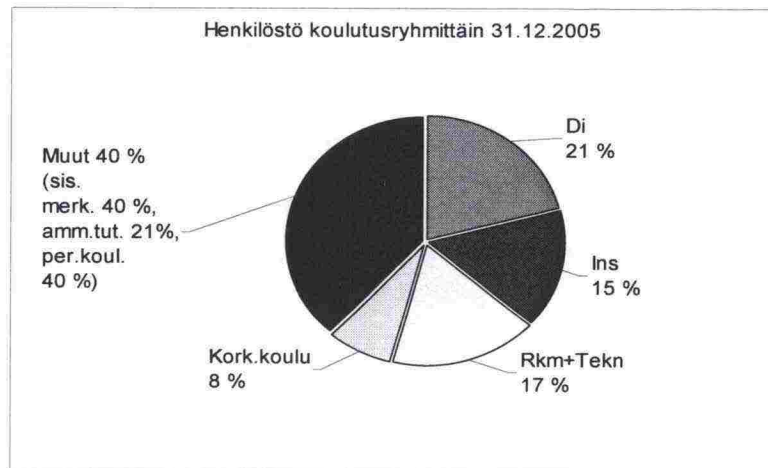
Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin tulosityksiköittäin 31.12.2005

3.3.2 Sukupuolijakauma

Vuonna 2005 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 56 prosenttia ja naisia 44 prosenttia (v. 2004: 57/43 %). Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuodesta 1998 lähtien.

Koko valtionhallinnon henkilöstöstä naisia on 59 prosenttia ja miehiä 41 prosenttia. Virastotyypeittäin erot ovat kuitenkin suuret: esim. liikenne ja liikennepalvelujen alalla työskentelevistä henkilöistä 52 prosenttia oli miehiä vuonna 2004.

3.3.3 Koulutusrakenne



Kaavio 3. Henkilöstön jakautuminen koulutusryhmiin

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä. Henkilöstösuunnitelman edellyttämä koulutusrakenteen monipuolistuminen on vähäisesti nähtävissä erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrän lisäyksenä.

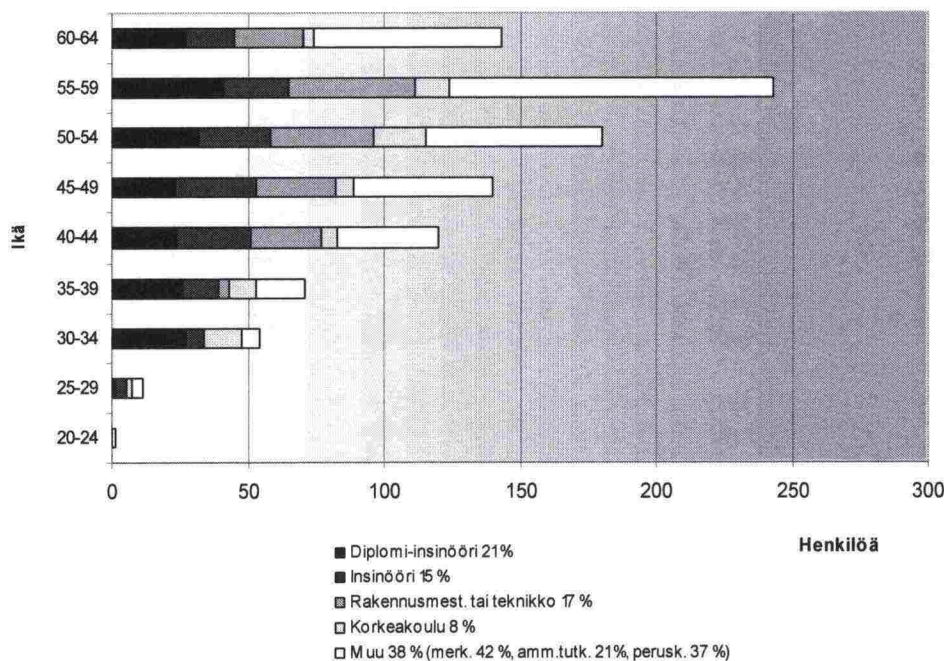
	Miehet					Naiset					Yhteensä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
DI	165	172	170	168	161	25	31	31	35	40	190	203	201	203	201
Ins	136	136	138	135	137	9	9	8	10	12	145	145	146	145	149
Rkm+Tekn	190	173	165	149	139	38	38	34	32	29	228	211	199	181	168
Kork.koulu	29	28	29	29	29	34	33	34	35	46	63	61	63	64	75
Muu toimih	77	77	85	82	75	341	333	328	317	295	418	410	413	399	370
Yht.	597	586	587	563	541	447	444	435	429	422	1044	1030	1022	992	963

Taulukko 9. Miesten ja naisten jakautuminen koulutusryhmittäin

Koulutusryhmät ikäluokittain

Tiehallinnon henkilöstöstä yli puolet (54 %) on teknisen koulutuksen saaneita eli diplomi-insinöörejä, insinöörejä, rakennusmestareita tai teknikoita. Alle 45-vuotiaista jopa 62 % on tekninen koulutus, vastaavasti yli 45-vuotiaista teknisen koulutustaustan omaavia on 51 %.

Korkeakoulututkinnon (DI tai muu korkeakoulututkinto) omaavia henkilöitä Tiehallinnon henkilöstöstä on 29 % (v. 2004: 27 %), alle 45-vuotiaista heitä on 43 % (37 %) ja yli 45-vuotiaista 24 % (24 %).



Kaavio 4. Koulutusryhmät ikäluokittain 2005

Koulutustasot

Tulosyksikkö	2002	2003	2004	2005
Uusimaa	4,8	5,0	5,1	5,1
Turku	4,7	4,8	4,7	4,8
Kaakkois-Suomi	4,8	4,8	4,9	5,0
Häme	4,5	4,5	4,4	5,1
Savo-Karjala	5,2	5,2	5,3	5,4
Keski-Suomi	5,1	5,0	5,1	5,2
Vaasa	5,1	5,0	5,2	5,2
Oulu	4,8	4,9	5,0	5,0
Lappi	4,9	4,9	5,0	5,2
Liikennekeskus		2,8	3,0	3,3
Keskushallinto	5,3	5,5	5,5	5,5
– AP				5,4
– PK				6,1
Keskiarvo	4,9	5,0	5,0	5,1

Taulukko 10. Koulutustasot vuosina 2002 - 2005

Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suosituksen mukaisesti, joka poikkeaa hieman vuoteen 2001 nou-datetusta laskentatavasta. Laskutavan mukainen koulutustasoindeksi Tiehal-linnossa vuonna 2005 on 5,1, joka on alempi kuin koko valtionhallinnon kou-lutustasoindeksi, joka vuoden 2004 lopussa oli 5,3.

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

	Uusi indeksi
Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8

Tiehallinnossa, kuten valtionhallinnossa yleisestikin on suhteellisen paljon perusasteen koulutuksen omaavaa henkilöstöä, joka täydennyskoulutuksen ansiosta pystyy vaativiinkin tehtäviin. Täydennyskoulutuksen osuus ei näy muodollista pätevyyttä mittaavassa koulutustasoindeksissä.

Koulutustasoa on tarpeen nostaa edelleen. Rekrytoinneissa on tarpeen edellyttää pohjatutkinnoksi pääsääntöisesti korkeakoulu- tai AMK -tutkintoa.

3.4 Tasa-arvon toteutuminen

Vuonna 2005 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 56 prosenttia ja naisia 44 prosenttia. Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuodesta 1998 lähtien. Valtionhallintoon verrattuna miehiä on suhteessa enemmän, vaikka virastotyyppittaiset erot ovat suuria. Osan erosta selittää Tiehallinnon toimiala.

Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä.

Miesten osuus henkilöstöstä on 56 % ja palkkakuluista 63 %. Naisten osuus 44 % ja palkkakuluista 37 %. Palkkausjärjestelmän alemmissa vaativuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusasteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla.

Vaativuusryhmä	Prosenttiosuudet		
	Miehet	Naiset	Yht.
1	0	1	1
2	1	2	3
3	1	8	9
4	1	11	12
5	4	6	10
6	4	4	8
7	8	3	12
8	15	4	18
9	8	3	11
10	6	2	8
11	4	1	5
12	3	0	3
	55	45	100

Taulukko 11. Vaativuusryhmät 2005

Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa, mutta vaativuusryhmiin sijoittumisessa on selkeitä eroja naisten ja miesten välillä. Miesten huomattavasti suurempi osuus teknisen alan koulutusryhmissä ei kokonaan selitä vaativuusryhmäeroja.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon korkean keski-ikä mukanaan tuomista erityispiirteistä on huolehdittava ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin.
- Suuresta eläkepoistumasta johtuen osaamisen säilyminen on monissa tehtävissä kriittinen kysymys.
- Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa.
- Rekrytoinneissa ja sisäisissä siirroissa noudatetaan Henkilöstösuunnitelma 2007:n linjauksia
 - Yleislinjana on koulutustason nosto ja koulutusrakenteen monipuolistaminen
 - Uusrekrytoinnit suunnataan ensisijaisesti korkeakoulututkinnon suorittaneisiin henkilöihin
 - Muiden kuin teknisen peruskoulutuksen omaavien osuutta lisätään oleellisesti
 - Poistumaan varaudutaan ennakoivin rekrytoinnein ja rekrytoinneissa painotetaan nuorempia ikäluokkia
- Halukkuutta tehtäväkiertoon sekä sisäistä liikkuvuutta tulee tukea silloinkin, kun se oman yksikön kannalta ei ole paras ratkaisu
- Osa-aikatyön ja -eläkkeen käyttöä suositellaan rajattavaksi silloin, kun se yksikön toiminnan, työn järjestelyjen ja koko tiimin tehtävien kannalta on järkevää

4 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

4.1 Osaaminen

4.1.1 Ammatillinen osaaminen

Useissa hankkeissa suunnittelun lähtökohtana ovat koko maanrakennusalan tai vähintään väylävirastojen tarpeet kattavan ohjelman aikaansaaminen. Liikennejärjestelmäkoulutuksen ensimmäinen koulutusohjelma alkoi joulukuussa 2005.

Kehittämishajelmasta käynnistyivät myös Moniosaajien valmennusohjelma sekä Projektinhallinta sekä kokonaan uutena aloitettiin esimiesvalmennus Merenkululaitoksen kanssa. Liikenneturvallisuuden koulutuksen käynnistyminen viivästyi koulutuksen tuottajan vaikeuksista johtuen. Teknisen osaamisen kehittäminen linjauksissa AP:n työ on vielä kesken. Suunnittelun osaamisen kehittämistä valmistellaan osana Suunta -projektia. Liikennejärjestelmäosaamisen koulutusta kehitetään edelleen ohjelman ohjausryhmässä.

Hallinnonalan virastot (Liikenne- ja viestintäministeriö, Autorekisterikeskus, Ratahallintokeskus, Merenkululaitos) jatkoivat yhteistyötä henkilöstöasioissa sekä tiedonhallinnassa. Liikennehallinto -yhteistyön pääteemat olivat osaamisen kehittäminen ja tuottavuus. Yhteisiä rekrytointeja jatkettiin palkkaamalla tiedonhankinnan asiantuntija Ratahallintokeskukseen.

Virastojen yhteinen JAAHA johtamiskoulutusohjelma käynnistyi vuoden 2005 alussa. Johtamisen erikoistumistutkinto (JET) -ohjelmassa yhteistyötä tehdään Ratahallintokeskuksen ja Merenkululaitoksen, esimiesvalmennuksen ja Merenkululaitoksen kanssa.

Tiehallinto on mukana alan yhteisessä Osaamisklubissa, joka toimii Infra 2010 ohjelman osaamisosion ohjaajana sekä osaamisen asiantuntijana. Tiehallinto osallistui GNA:n osaprojektiin 'Yhteispohjoismaiset pätevyysvaatimukset' ja vastasi maanteillä tapahtuvaa työtä koskevan osuuden valmistelusta. Tiehallinto osallistui aktiivisesti myös LVM:n ja Opetusministeriön yhteisen teknisen alan korkeakoulutason opetuksen kehittämistyöryhmään.

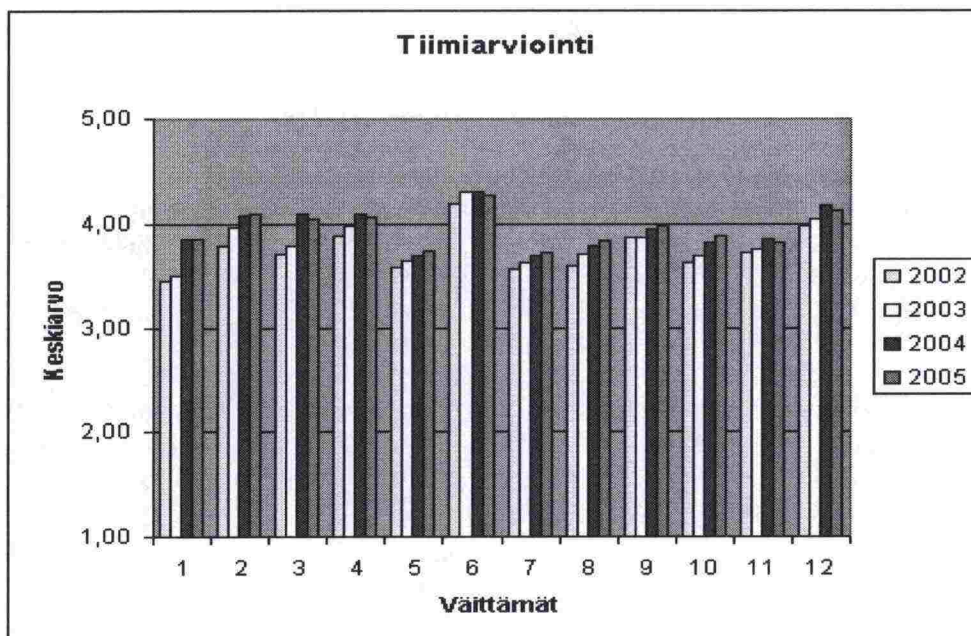
Oppilaitosyhteistyössä solmittiin yhteistyösopimus Teknisen korkeakoulun kanssa ja neuvoteltiin sopimuksen linjat Lappeenrannan teknillisen yliopiston kanssa. Yhteistyö Tampereen teknisen yliopiston ja Turun yliopiston psykologian laitoksen sekä Merenkulualan oppilaitoksen kanssa jatkui aktiivisena.

Tiepiirien yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa jatkui, samoin tiepiirien erikoistuminen joillekin osaamisalueille: hoidon osalta Savo-Karjalan piiri, ylläpidon osalta Oulun tiepiiri ja investointien osalta Hämeen tiepiiri. Oulun tiepiiri on käynnistänyt ylläpidon osaamisklusterin kehittämistyön.

Henkilöstön pyrkimystä nostaa koulutustasoaan on tuettu. Vuosina 1999 - 2003 ovat Tiehallinnon henkilöstöön kuuluvat suorittaneet 1 maisterin, 9 amk-insinöörin, 4 insinöörin ja 1 merkonomin tutkinnon. Lisäksi 2 henkilöä on suorittanut teknikon tutkinnon. Lisäksi on meneillään tai suoritettu muita pätevyyttä lisääviä opintoja kuten yliopistollisia arvosanoja, arkistohoidon tutkintoja, tiedottajan ja sihteerin tutkintoja.

4.1.2 Tiimityö

Tiimityön toimivuudessa on vuoden 2005 itsearviointien perusteella tapahtunut vain vähän muutoksia. Arvioinneissa ovat nousseet vähän oman työskentelyn arvioinnit ja arvio siitä, miten tiimi käyttää saamaansa palautetta. Hienoista laskua on arvioinneissa pelisääntöjen noudattamisesta, vastuun-jaoista ja ristiriitojen ratkaisemisesta tiimissä. Keskiarvojen muutokset ovat edellisen vuoden arviointiin verrattuna enintään tasoa +/- 0,06 asteikolla yhdestä viiteen.



Kaavio 5. Tiimiarviointien tulokset 2002 - 2005

4.1.3 Esimiestyö

Osana esimiestyön ja johtamisen kehittämistä on vuonna 2002 käynnistetty esimiesten arvioinnit, joita jatkettiin vuonna 2003 uusinta-arvioinneilla. Tiehallinnon esimiehet ovat uusinta-arvioinneissa selvästi parantaneet tulostaan ja saaneet vertailuryhmää paremman tuloksen kaikilla arvioiduilla osa-alueilla. Huomattavin parannus on saatu henkisen jouston, ihmisten ymmärtämisen ja ihmisistä huolenpidon alueilla.

Arvioinneissa laaditut henkilökohtaiset ja ryhmäkohtaiset kehittymistavoitteet ovat selkeästi ohjanneet kehittymistä. Arviointihankkeessa vuosina 2002-4

171 esimestä osallistui alkuarviointiin ja 109 esimestä uusinta-arviointiin. Esimiesarviointeja jatketaan uusintakierroksella vuodesta 2006 alkaen.

4.1.4 Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut

Kaikille uusille työntekijöille pyritään etukäteen valmistelevaan henkilökohdainen perehtymisohjelma, jota tarkennetaan henkilön kanssa koko perehtymisvaiheen ajan. Osana perehtymistä opastetaan perehtyjä käyttämään Sinetissä olevaa sähköistä perehdyttämisaineistoa.

Esimiehellä, yhteyshenkilöllä ja työparilla on omat tärkeät roolinsa perehdyttämisessä. Sähköisessä perehdyttämishjelmassa on myös perehdyttäjien tukiaineisto. Perehdyttäjille on järjestetty myös opastusta aineistoon tutustumisessa.

Uusille työntekijöille on järjestetty valtakunnallinen perehdyttämistilaisuus. Kesäharjoittelijoille on järjestetty sekä perehdyttämispäivä että palautepäivä harjoittelujakson päättyessä. Lähtöhaastatteluja on tehty kaikissa tulostyksissä ja niiden tuottaman informaation hyödyntämistä valmistellaan.

4.1.5 Mentorointi

Mentorointi on vakiinnuttamassa asemansa henkilöstön kehittymisen muotona ja hiljaisen tiedon, kokemuksen ja verkostojen siirtämisessä. Saatujen palautteiden perusteella sekä aktorit että mentorit ovat hyötäneet mentorointisuhteesta.

Työuran alkuvaiheessa on käytetty Tiehallinnon sisäisiä mentoreita ja myöhemmin työuralla ulkopuolisia. Tiehallinnon mentoreilla on ollut myös aktoreita Tiehallinnon ulkopuolelta. Kokemuksista on kerrottu myös muualla valtionhallinnossa.

4.1.6 Osaamisen kehittämisen kustannukset

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 0,903 milj. €, henkilötyövuotta kohden laskettuna 919 €/henkilö. Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen. Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tulostyksissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.

Vuosi	HTV	Kokonaiskustannukset milj. €	€/HTV
2000	1065	0,538	506
2001	1039	0,639	616
2002	1033	0,722	700
2003	1039	0,653	629
2004	1020	0,993	974
2005	982	0,903	919

Taulukko 12. Investoinnit koulutukseen

Koulutusinvestoinnit laskivat edellisestä vuodesta 9 %. Henkilötyövuotta kohden kustannukset olivat korkeimpia Liikennekeskuksessa, Uudenmaan piirissä, Savo-Karjalassa, Turussa ja Kaakkois-Suomessa, kaikissa yli 1000 € / henkilö. Tulosityksiköiden koulutuskustannusten vaihteluväli oli 664 € / henkilö - 1499 € / henkilö.

Suurimmat piirikohtaiset kustannusten nousut selittyvät ulkoa ostetuilla laajoilla koulutusohjelmilla.

Johtopäätökset

- Osaamisen kehittämisohjelman kattava toteutus on tärkeää
- Osaamisen kehittämisessä kannattaa edelleen lisätä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, sekä väylähallinnossa että koko alan kanssa
- Arviointien perusteella Tiehallinnon esimiehet osaavat työnsä
- Oman henkilöstön jatko-opintoja on syytä tukea edelleen aktiivisesti. Eri tulosityksiköiden välillä on tässä eroja
- Tiimityön malli ja asema organisaatiossa tulee uusia vastaamaan muuttunutta toimintaa
- Osaamisen siirtoa kokeneilta tulee tehostaa esimerkiksi työparitoiminnalla, mestari-kisälli -periaatteella tms. Ulkoisten mentorien käyttöä kannattaa edelleen lisätä.
- Kunnollinen perehdyttäminen nopeuttaa työhön kiinni pääsyä ja parantaa myös osaajien pysymistä
- Nykyiset koulutuskustannukset, koko Tiehallinnossa 919 € / henkilö on asiantuntijaorganisaatioiden yleistä tasoa.

4.2 Työkunto

4.2.1 Työtyytyväisyys

Tiehallinnossa on selvitetty työtyytyväisyyttä vuodesta 1999 alkaen.

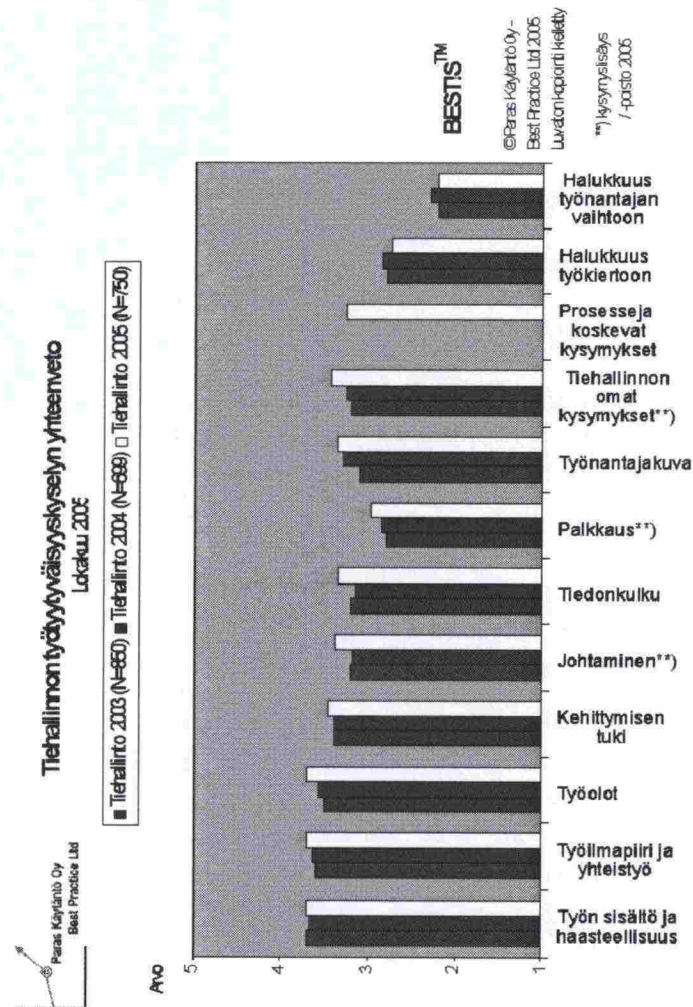
Tällä kertaa vastausprosentti oli 74 % eli 750 henkilöä vastasi. Vastausprosentti on noussut jälleen pienen notkahduksen jälkeen edellisten vuosien tasolle. Sanallisin kommentein antoi palautetta 54 % vastaajista.

Tulosityksikoittain tarkasteltuna palautteiden keskiarvot vaihtelevat välillä 3.2 - 3.6. Kaakkois - Suomen ja Vaasan tiepiirien henkilöstö on tyytyväisin ja Oulun tiepiirin henkilöstö vähiten tyytyväinen. Ero on merkittävä. Esimiehet ovat edelleen merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö.

Vahvimmiksi työtyytyväisyystekijöiksi koetaan työpaikkakiusauksen tila, työtilat ja työvälineet, työn itsenäisyys ja sisältöön vaikuttaminen, työn haastavuus, oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen sekä työpaikan varmuus.

Tutkimuksen tulokset käsitellään vuosittain Tiehallinnon ja tulosityksiköiden yhteistyötoimikunnissa ja johtoryhmissä.

Pääjohtajan tulosityksikköierroksella asetetaan työtyytyväisyyskyselyn ja eräiden muiden tunnuslukujen pohjalta tulosityksikkökohtaiset kehittämistavoitteet.



Kaavio 6. Työtyytyväisyystulokset

Tiehallinnon henkilöstön työtyytyväisyys on edelleen keskimääräisellä tasolla, väittämien keskiarvo on 3.4

Palautteen antajista vajaa puolet (47%) kokee olevansa tyytyväisiä, tai erityin tyytyväisiä (arvio 4 tai 5) Tiehallinnon toimintaan. Noin joka viides (22%) kokee puolestaan olevansa tyytymätön (arvio 1 tai 2) Tiehallinnon toimintaan.

Yksittäisten kysymysten perusteella tarkasteltuna Tiehallinnossa olivat hyvällä tasolla viime vuoden tavoin seuraavat asiat:

- työn itsenäisyys ja haasteellisuus
- työn haastavuus
- työtilat ja välineet
- oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu

Kehittämisalueiksi koettiin

- palkkausjärjestelmän perusteleminen ja viestintä
- arvojen toteutuminen
- töiden yleinen organisointi
- työtyytyväisyyskyselyn tulosten hyödyntäminen

4.2.2 Työ Maistuu -vaikuttamisohjelma

Vaikuttamisohjelman tarkoituksena on tukea työn mielekkyyttä, osaamisen uudistumista, Tiehallinnon houkuttelevuutta ja henkilöstön jaksamista. Tiehallinnon YTT on hyväksynyt vaikuttamisohjelman idean ja päämäärät. Ohjelman pääalueet ovat toiminnan selkiinnyttäminen, ikärakenteen ja osaamisen haltuunotto, henkilöstöjohtamisen kehittäminen sekä jaksamisen tuki. Hanke saa rahoitusta TYKES -ohjelmalta.

Vuonna 2005 valmisteltiin tulosityksiköille työtyytyväisyyskyselyn ja muun tutkimustiedon perusteella analyysit pääjohtajan yksikköierrosta varten. Vaasan tiepiirin ja Merenkululaitoksen kanssa käynnistettiin uudenlainen esimiesvalmennus.

Työn kehittämisen väline, Muutoslaboratorio sopii toiminnassa tapahtuneiden muutosten arviointiin ja uuden toimintamallin suunnitteluun ja kokeiluun käytännössä. Henkilöstö on tiiviisti mukana arvioinnissa, suunnittelussa ja kokeilussa. Tiehallinnosta on ohjaajakoulutuksessa ollut 8 henkilöä. Vuonna 2005 toteutettiin kaksi hanketta: Asiakaspalautteen käsittelyn uusi toimintamalli sekä Vahingonkorvauskäytännön uusi toimintamalli. Käynnistymässä on Palvelukohteiden opastusprosessi sekä Suunnitteluyksikön toimintamalli; ostopalveluiden käyttö ja palvelusopimusten hallinta.

4.2.3 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistys- ja liikuntatoiminnalla tuetaan henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn paranemisen kautta jaksamista ja työssä viihtymistä. Lisäksi sillä täydennetään niitä työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, joista sovitaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Vili-toiminnan periaatteet uudistettiin loppuvuodesta 2002. Paino on entistä enemmän toimintayksiköiden yhteisellä toiminnalla.

Tulosityksiköissä järjestetään keskimäärin 4 yhteistä kulttuuritapahtumaa teatteri/konserttiesitystä vuodessa. Tiehallinnolla tarjoaa virkistyskiinteistöjä henkilöstönsä lomakäyttöön ja on tehnyt liikuntapalvelusopimuksia tulosityksikköpaikkakunnilla olevien uimahallien ja kuntosalien kanssa. Pasilassa on käytössä oma liikunta/jumppasali sekä nykyaikaisilla laitteilla varustettu kuntosali ja uima-allas.

Vili-toimintaan kuuluu pääsääntöisesti omakustannusosuus, jonka palvelujen käyttäjä maksaa palvelun tuottajalle. Lisäksi jokaisella Tiehallintolaisella on työnantajan tukema mahdollisuus ruokailuun. Virkistys- ja liikuntatoimintaan käytettiin 122 €/henkilötyövuosi.

Vuosi	HTV	Kokonaiskustannukset milj. €	€/HTV
2000	1065	0,135	124
2001	1039	0,101	97
2002	1033	0,108	105
2003	1039	0,102	98
2004	1020	0,107	105
2005	982	0,120	122

Taulukko 13. Virkistys- ja liikuntatoiminnan kustannukset

4.2.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Tiehallinnon yhteistoimintasopimus on uusittu. Tiehallinnossa toimitaan edelleen niin, että yhteistoimintalakiin ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen perustuva yhteistoiminta toteutetaan yhteisessä kokoonpanossa. Jokaisessa tulossyksikössä on joko yhteistyötoimikunta, tai yhteistoiminta järjestetään, johto henkilöstön kanssa asiasta sopien, työpaikkakokouksina.

Jokaisessa tulossyksikössä on nimetty työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntiin.

Mennyt vuosi oli 1.1.2002 asetettujen yhteistyötoimikuntien nelivuotisen toimikauden viimeinen toimintavuosi. Tulossyksiköt päättivät toimiiko niissä yhteistyötoimikunta vai käsitelläänkö yhteistoiminta - ja työsuojelulainsäädännön mukaiset asiat työpaikkakokouksissa.

Pääkonttorissa ja Lapin tiepiirissä asiat käsitellään työpaikkakokouksissa, muualla toimii yhteistyötoimikunnat. Tiehallinnolla on edelleen yksi yhteinen yhteistyötoimikunta, jonka puheenjohtajana toimii pääjohtaja. Yhteistyötoimikuntien uusi nelivuotiskausi alkoi 1.1.2006.

Tiehallinnon yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa vuoden 2005 aikana.

4.2.5 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 0,467 milj. €, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 475 € brutto.

Vuosi	HTV	Kokonaiskustannukset milj. €	€/HTV
2000	1065	0,420	398
2001	1039	0,437	420
2002	1033	0,439	425
2003	1039	0,452	435
2004	1020	0,502	492
2005	982	0,467	475

Taulukko 14. Terveystenhuollon kustannukset

Tiehallinnolla on puitesopimus työterveyshuollon järjestämisestä Medivire Työterveyspalvelut OY:n kanssa. Jokainen tulostyksikkö tekee vuosittain työterveyshuollon vuosisuunnitelman paikkakunnallaan olevan työterveyssemin kanssa. Kaksi tulostyksikköä hankkii työterveyspalvelut Medivire - ketjun ulkopuolelta.

Työterveyshuolto jakautuu ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaanhoitoon. Tiehallinnon työterveyshuollossa on panostettu erityisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, jossa suurin osa menoista koostuu terveystarkastuksista. Sairaanhoidon menot ylittävät lievästi Kelan laskennalliset enimmäiskorvaukset, mutta huomioiden Tiehallinnon korkean keskiarvon menoja voidaan kuitenkin pitää kohtuullisina.

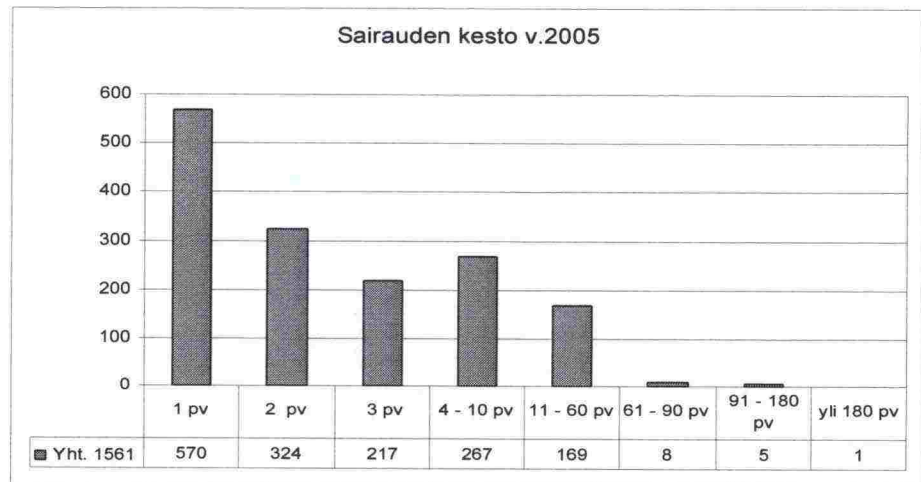
Hansel oy järjesti työterveyshuoltopalvelujen tuottajien kesken maan laajuisen tarjouskilpailun. Tiehallinto oli potentiaalina asiakkaana mukana tarjouskilpailuun osallistuvien joukossa. Päätökset työterveyshuoltopalveluiden tuottajasta/tuottajista tehdään vuoden 2006 aikana.

4.2.6 Sairauspoissaolot

	Työssä olleet vuonna 2005	Sairauspäiviä (työpv) yhteensä	Sairaus tapauksia yhteensä	Sairauspäiviä/henkilötyövuosi	Sairaus tapauksia/henkilötyövuosi	Sairauslomien pituus keskim. (työpv)	Sairastaneiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	160	1547	243	13,1	2,1	6,4	90	44 %
T	99	774	99	9,1	1,2	7,8	47	53 %
KaS	96	632	90	8,1	1,2	7,0	43	55 %
H	116	533	147	5,6	1,5	3,6	62	47 %
SK	81	924	92	13,2	1,3	10,0	43	47 %
KeS	51	505	70	12,7	1,8	7,2	22	57 %
V	91	640	112	8,2	1,4	5,7	54	41 %
O	85	625	150	8,7	2,1	4,2	57	33 %
L	75	479	96	7,4	1,5	5,0	47	37 %
KH	283	2396	480	10,4	2,1	5,0	163	42 %
YHT	1137	9055	1579	9,7	1,7	5,7	628	45 %

Taulukko 15. Sairaus tapaukset ja sairauspäivät tulostyksiköittäin (*) Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus sen henkilöstön, joka on mukana terveysprosentin laskennassa, kokonaislukumäärästä)

Sairauspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti on kasvanut viime vuodesta. Sairauspäiviä/htv on nyt hieman enemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin (8,8 työpäivää/henkilötyövuosi). Tiehallinnossa kaikista sairauspäivistä 71 % on kestoltaan 1-3 päivää, valtiolla vastaavia on 70 % sairauspäivistä.

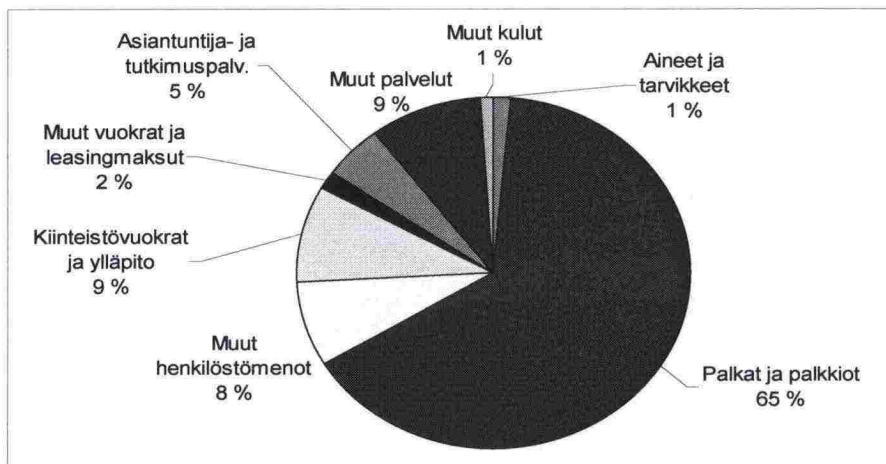


Kaavio 7. Sairauden kesto vuonna 2005

Johtopäätökset

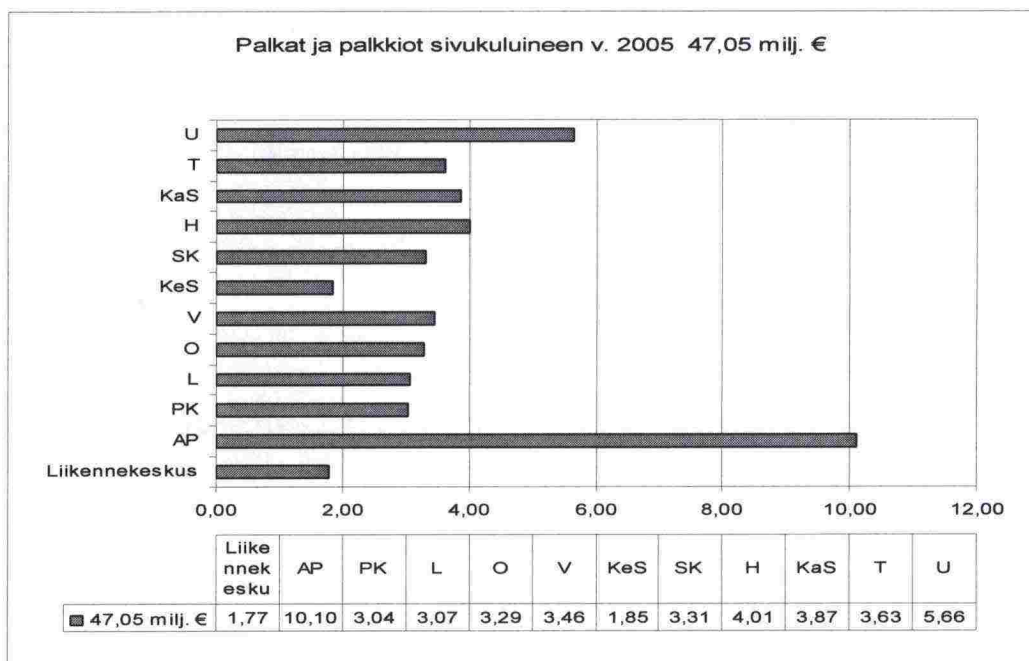
- Työtyytyväisyys parani hieman lähes kaikilla alueilla, vaikka sen kokonaistaso voisi olla vieläkin parempi
- Yhteistoimintajärjestelmä toimii hyvin
- Terveystieteiden huollon kustannukset ovat vielä kohtuullisella tasolla.
- Tiehallinnon virkistys- ja liikuntatoiminta on monipuolista ja kattavaa
- Tiehallinto tarjoaa monipuoliset henkilöstöedut: tuettu virkistys- ja liikuntatoiminta- sekä kulttuuripalvelut.

5 PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET



Kaavio 8. Henkilöstökustannusten jakaantuminen vuonna 2005

5.1 Palkkakustannukset



Kaavio 9. Palkat ja palkkiot sivukuluineen vuonna 2005

Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 47 milj. € (v. 2004: 48 milj. €). Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 47 907 €. Henkilötyövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 1,7 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. €	Muutos%	Ansio €/HTV	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/HTV	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/HTV	Muutos%
2000	33	3,28	30 750	7,8	10	7,9	9 140	12,7	42	4,3	39 900	8,9
2001	34	2,35	32 250	4,9	10	4,5	9 790	7,1	44	2,8	42 000	5,4
2002	35	5,22	34 150	5,8	9	-10,8	8 780	-10,3	44	1,5	42 900	2,1
2003	37	5,19	35 700	4,6	9	4,5	9 130	3,9	47	5,1	44 800	4,4
2004	39	3,89	37 800	5,8	10	0,2	9 310	2,0	48	3,1	47 000	5,1
2005	38	-0,77	38 900	3,1	9	-7,1	8 983	-3,6	47	-2,0	47 900	1,7

Taulukko 16. Palkkakustannukset vuosina 2000–2005

Tehtävän vaativuuteen perustuvia taulukkopalkkoja korotettiin 1.3.2005 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 32,77 €/kk, kuitenkin vähintään 1,9 %. Liittoerä 0,54 % käytettiin uuden palkkausjärjestelmän toteutukseen.

5.2 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin seuraavasti:

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Yht.
Miehet	0 %	1 %	1 %	1 %	4 %	4 %	8 %	15 %	8 %	6 %	4 %	3 %	55 %
Naiset	1 %	2 %	8 %	11 %	6 %	4 %	3 %	4 %	3 %	2 %	1 %	0 %	45 %
Yhteensä	1 %	3 %	9 %	12 %	10 %	8 %	11 %	19 %	11 %	8 %	5 %	3 %	100 %

Taulukko 17. Tehtävien jakaantuminen vaativuusryhmiin

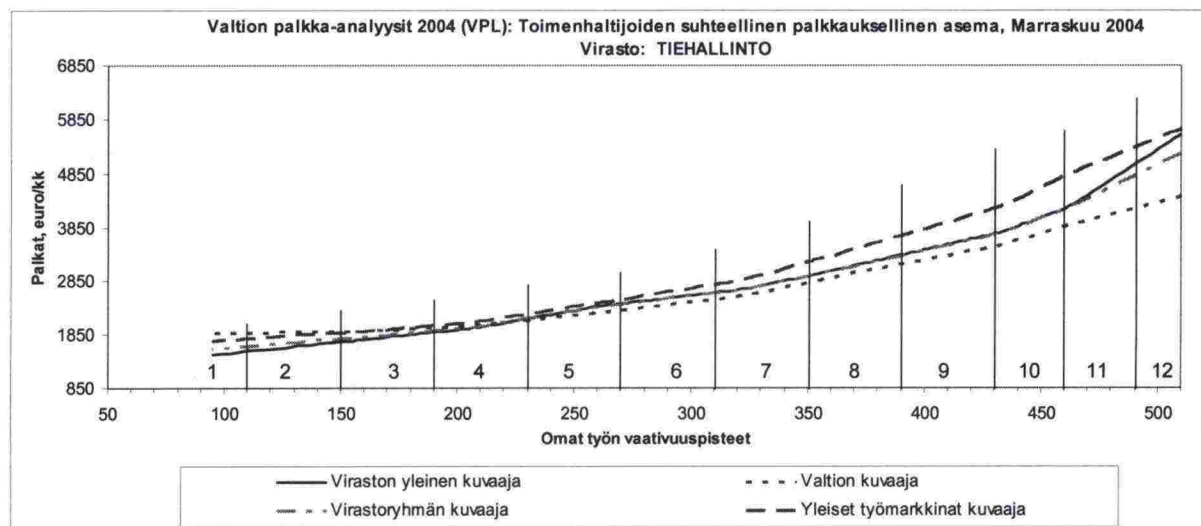
Alemmissa vaativuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusmispisteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla. Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa. Ylempiin vaativuusryhmiin (9-12) sijoittuu miehiä enemmän kuin naisia. Miesten huomattavasti suurempi osuus teknisen alan koulutusryhmissä ei kokonaan selitä vaativuusryhmäeroja.

Tiehallinnon palkkausjärjestelmän uudistamisesta tehtiin virkaehtosopimus 4.3.2002. Sopimus tuli voimaan 1.3.2002 lukien. Uuden sopimuksen mukainen palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Siirtymäkausi uusien palkkojen osalta jaettiin kahteen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe toteutettiin vuosina 2002 – 2004 ja toinen vaihe toteutuu 2005 – 2006.

Siirtymäajan ensimmäisen vaiheen toteutuksen kustannusvaikutus oli yhteensä 4,9 %. Toisen vaiheen ensimmäisenä vuonna eli 2005 korotuksen saajia oli 71 % palkansaajista.

Palkkausjärjestelmän vakauttamiseen kohdistuvia toimenpiteitä jatkettiin edelleen. Palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä (PALKE) ja työnantajaryhmä ovat jatkaneet työtään palkkausjärjestelmän yhtenäiseksi soveltamiseksi ja kehittämiseksi. Tiehallinnon henkilöstöjohto vieraili loppuvuodesta kaikissa tulosyksiköissä. Vierailujen tavoitteena oli mm. palkkausjärjestelmän soveltamisen yhdenmukaistaminen ja työnantajaroolin kirkastaminen.

Tiehallinnon uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkkauksen kilpailukyvyistä saatiin vuoden 2004 palkkavertailutieto VM:n palkka-analyysien (VPL) valmistuttua kesäkuussa. Vertailu osoittaa, että Tiehallinnon palkkataso on hyvä ja palkkakehitys on ollut nouseva. Vuoteen 2003 verrattuna on kuitenkin nähtävissä alempien vaatuvuusryhmien suhteellisen palkkakilpailukyvyn hienoinen heikentyminen.

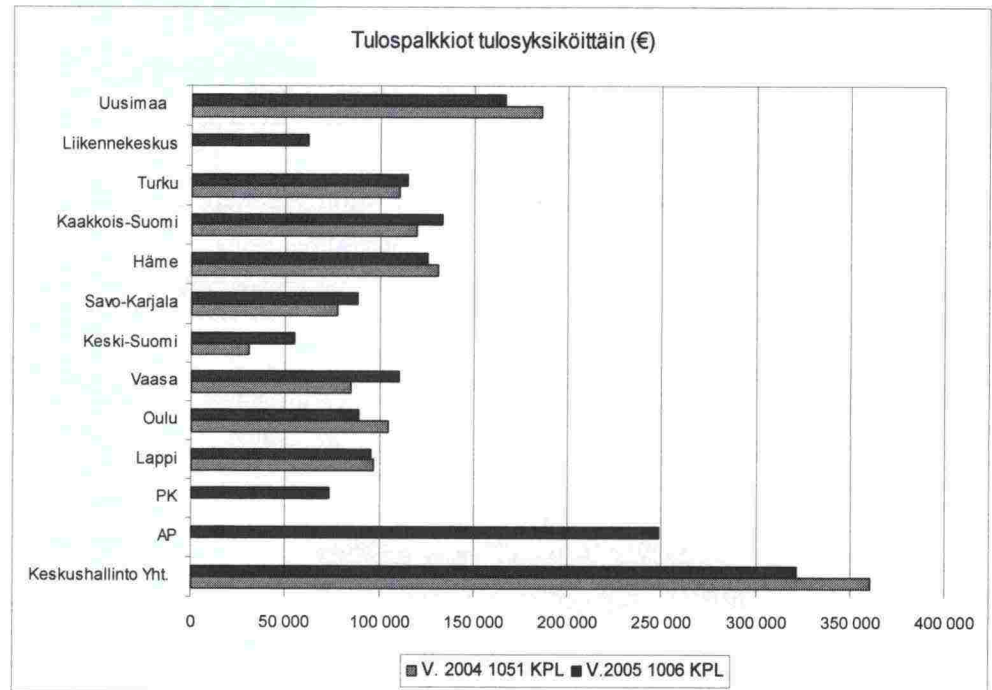


Kaavio 10. Tiehallinnon palkkauksellinen asema verrattuna valtion, virastoryhmän sekä yleisten työmarkkinoiden palkkaukseen.

5.3 Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot

5.3.1 Tulospalkkiot

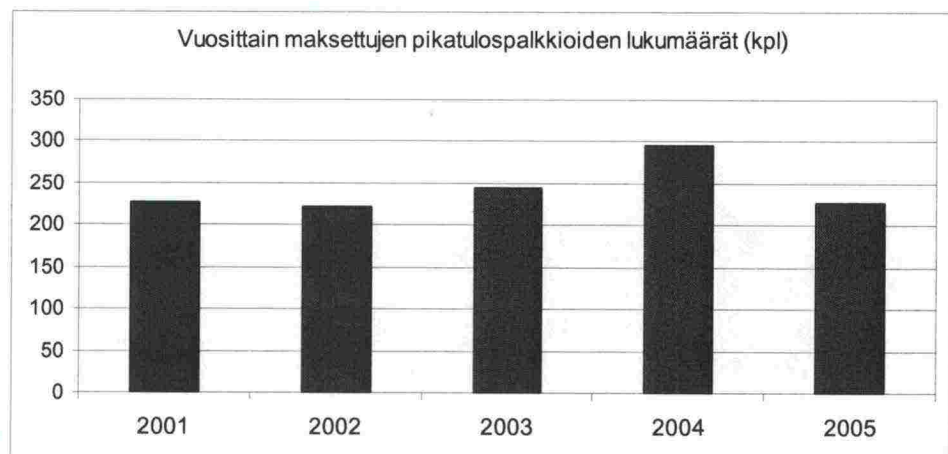
Tiehallinnossa on ollut yhtenä valtionhallinnon ensimmäisistä virastoista käytössä mahdollisuus tulospalkkioihin. Tulospalkkiot, joiden suuruus voi olla enimmillään 5 % työntekijän vuosipalkasta, perustuvat tulosyksikön tuloksiin eli siihen, miten hyvin yksikkö saavuttaa vuotuiset tulostavoitteensa.



Kaavio 11. Tulospalkkiot v. 2004 - 2005

5.3.2 Pikatulospalkkiot

Esimies voi ehdottaa työntekijälle maksettavaksi pikatulospalkkion erityisen hyvin, rivakasti tai oma-aloitteisesti tehdystä työsuorituksesta, joka poikkeaa jollain tavoin tavallisista työtehtävistä. Palkkion myöntämisestä päättää tiepiirissä tiejohtaja ja keskushallinnossa johtaja. Pikatulospalkkio on mahdollista saada kahdesti vuodessa ja sen enimmäismäärä on 200 euroa.



Kaavio 12. Maksetut pikatulospalkkiot 2001 – 2005

TULOSYKSIKKÖ	2001	2002	2003	2004	2005
U	19	21	23	34	25
T	21	7	35	19	39
KaS	31	28	36	33	38
H	32	9	35	29	7
SK	14	25	18	33	10
KeS	12	23	33	29	25
V	22	15	18	20	14
O	30	22	12	29	8
L	12	23	4	20	19
LK					13
KH	34	48	30	49	29
- AP					21
- PK					8
Yht.	227	221	244	295	227

Taulukko 18. Maksetut pikatulospalkkiot (kpl) vuosina 2001 - 2005

5.3.3 Aloitepalkkiot

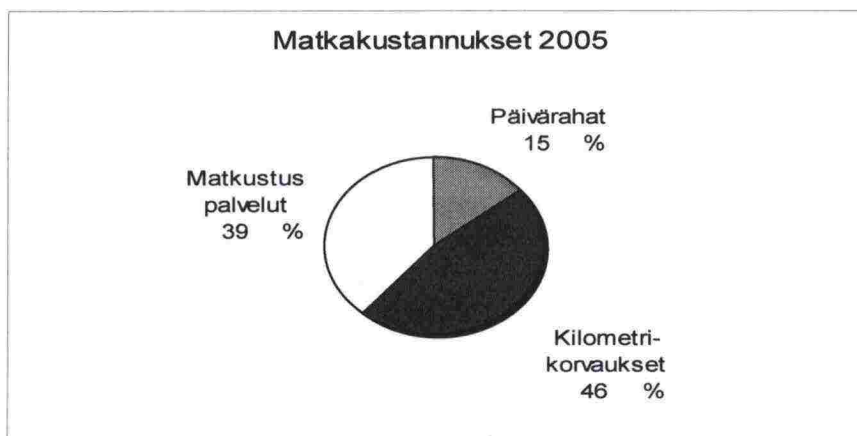
Henkilöstöllä on mahdollisuus saada palkkio tekemistään aloitteista. Palkki-
on suuruus määräytyy aloitteen toteuttamiskelpoisuuden ja arvioitujen hyöty-
jen perusteella.

Vuosi	kpl	€
2003	235	16 970
2004	281	18 734
2005	372	18 107

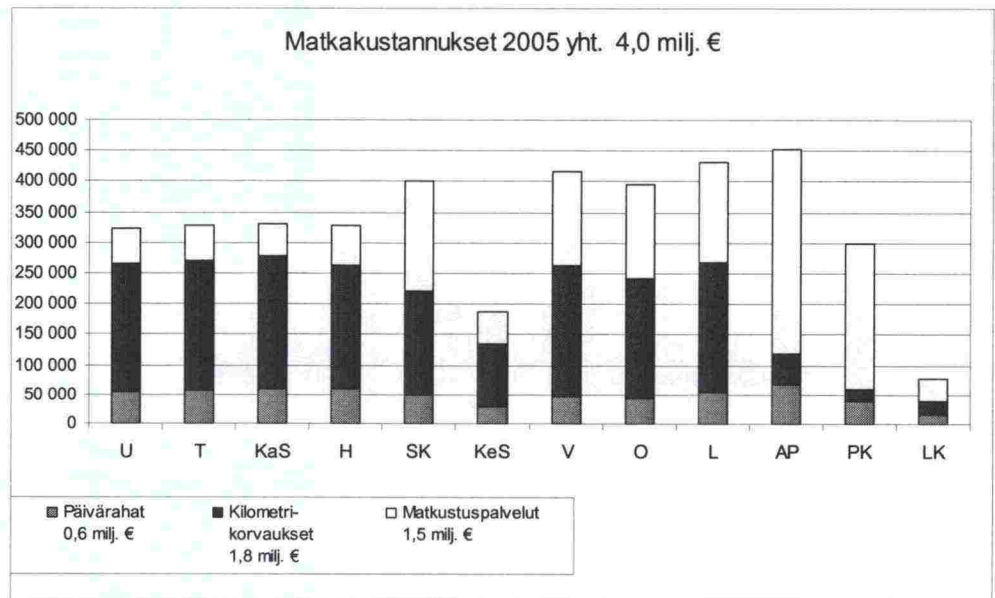
Taulukko 19. Maksetut aloitepalkkiot vuosina 2003 - 2005

Aloitteiden määrät lisääntyivät voimakkaasti vuonna 2003. Tähän vaikuttivat
mm. aloitetoiminnan periaatteiden uudistaminen sekä voimakas aloitekam-
panja. Asiantuntijaorganisaatiossa aloitteilla on oma tärkeä roolinsa toimin-
nan kehittämisessä. Vuonna 2004 Tiehallinnolle laadittiin uusi aloitetoiminta-
ohje, joka osaltaan selkeyttää aloitetoiminnan roolia palkitsemisjärjestelmäs-
sä.

5.4 Matkakustannukset



Kaavio 13. Matkakustannusten jakaantuminen Tiehallinnossa vuonna 2005



Kaavio 14. Matkakustannusten jakaantuminen tulosityksiköittäin vuonna 2005

Henkilökunnan vähentymisestä huolimatta matkakustannukset ovat ainakin osittain kustannustason noususta johtuen pysyneet edellisen vuoden tasolla. Matkakustannusten suhteelliset osuudet ovat kuitenkin muuttuneet: Päivärahojen osuus on noussut (11 % => 15 %), kilometrikorvausten (48 % => 46 %) ja matkustuspalvelujen (41 % => 39 %) osuudet ovat laskeneet.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon palkkauksellinen kilpailukyky on varsin hyvä valtiolla ja yrityksiiinkin nähden kohtuullinen. Alemmissa vaatavuusryhmissä tilanne on suhteellisesti huonompi, ylempien ryhmien kilpailukyky on valtionhallintoon verrattuna hyvä.
- Kaikesta huolimatta kaikki ylempiinkään vaatavuusryhmiin kuuluvat eivät koe palkkausjärjestelmää oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi
- Toista kertaa tehty tulosityksikköierros on hyödyllinen. Johdon ja esimiesten tietoisuutta työnantajaroolista, talon palkkapolitiisesta linjasta sekä käytännön soveltamisesta tulee edelleen lisätä
- Järjestöjen kanssa yhteistyö on ollut hyvää. Seuraavan sopimuksen sisältöön liittyviä keskusteluja ja tiedonhankintaa on jatkettu vuoden 2005 aikana
- Pikatulospalkkioita on käytetty kahta edellisvuotta vähemmän ja tulosityksikkökohtaiset erot ovat edelleen suuria

6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Tunnusluvut	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Henkilöstömäärät 31.12.							
• vakinaisia	1 088	1 060	1 044	1 030	1022	992	963
• virkasuhteessa	564	538	1 044	1 030	1022	992	963
• työsuhteessa	524	522	0	0	0	0	0
• määräaikaista	45	31	36	46	57	51	44
• työllistettyjä	0	0	0	0	0	0	0
• Henkilöstömäärät yhteensä	1133	1091	1080	1076	1079	1043	1007
Henkilötyövuodet kaikki (HTV)	1 112	1 065	1 039	1 033	1 039	1020	982
• Vakinaiset HTV							932
• Määräaikaiset HTV							50
Osa-aikaeläkkeellä	71	79	85	87	92	62	58
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	36	28	16	14	8	30	29
Poistuma	69	67	53	50	52	64	49
Uusrekrytoinnit	12	12	12	14	23	23	14
• vakainaistettu	3	8	2	7	6	3	6
Palkkakustannukset € / HTV	36 600	39 900	42 000	42 900	44 800	47 000	47 900
Henkilöstökulujen osuus toimintamenoista		53 %	56 %	59 %	63 %	62 %	65 %
Keski-ikä	49	49	49,6	49,9	50,0	50,0	50,2
Koulutusrakenne							
Di	196	197	190	203	201	203	201
Ins	147	146	145	145	146	145	149
Rkm + tekn.	221	227	228	211	199	181	168
Korkeakoulu	62	65	63	61	63	64	75
Muut	462	425	418	410	413	399	370
Koulutustasoindeksi	4,3	4,4	4,4	4,9	5,0	5,0	5,1
				Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit	Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit	Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit	Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit
Sairauspoissaolot pv / HTV	7,1	6,9	6,2	7,2	8,1	8,7	9,7
				Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa vakinaiset
Työterveyshuolto € / HTV	334	398	420	425	435	492	475
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / HTV	77	124	97	105	98	105	122
Koulutuspalvelut € / HTV	520	506	616	700	629	974	919

